Lausanne, le 11 octobre 2011

Savez-vous manager la Génération X, Y, ... et Z ?

Stéphane Haefliger
Directeur des Ressources humaines
Banque Privée Espirito Santo

contact@stephanehaefliger.com
079 742 67 81

Merci

pour votre présence nombreuse

individualistes

manquent
de respect

centrés sur
eux-mêmes

intéressés par leurs nombrils

autonomes

cherchent la facilité

veulent tout et tout de suite

zappeurs

ne
respectent
pas les
règles

mercenaires

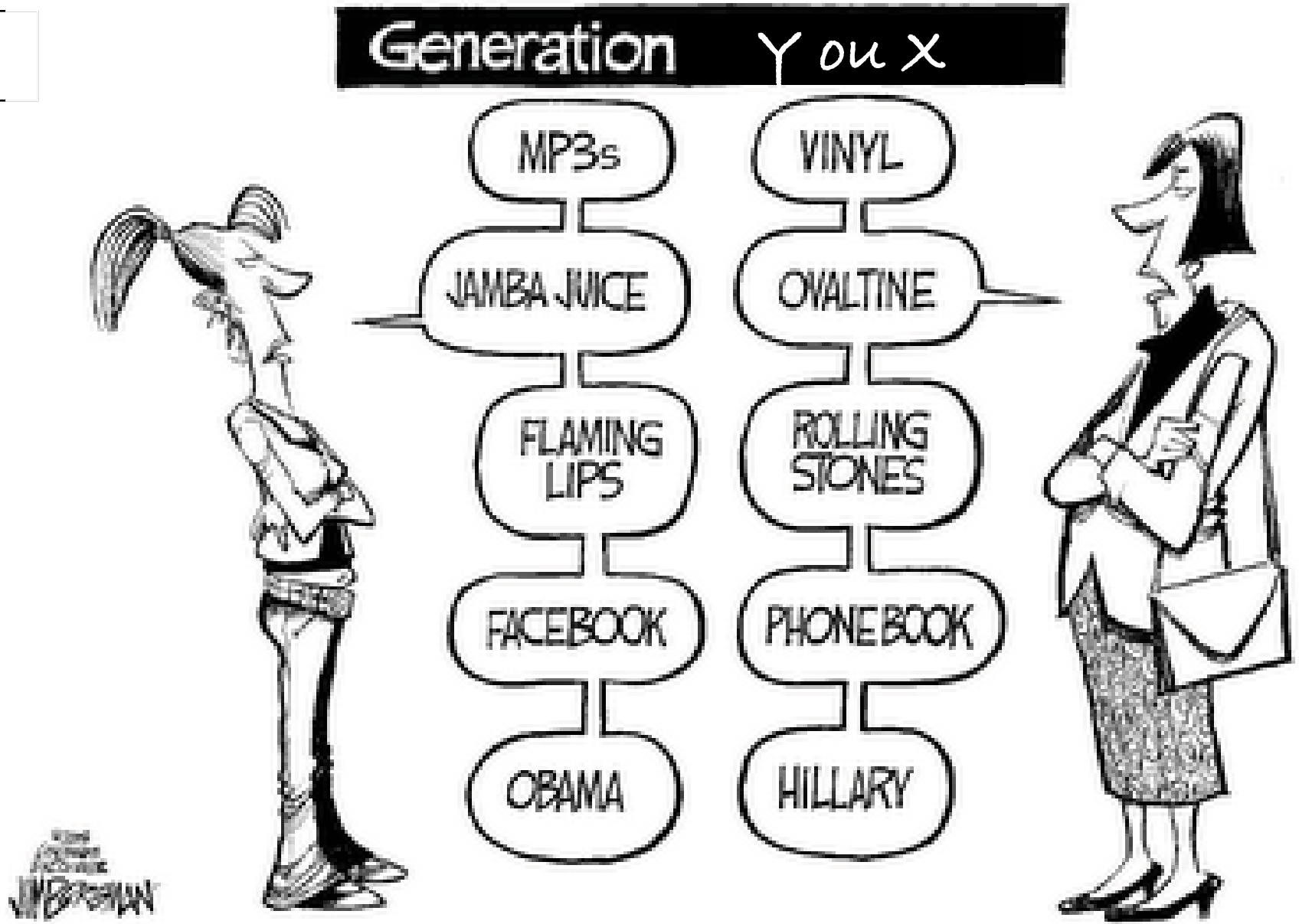
ouverts à d’autres cultures

apprennent vite

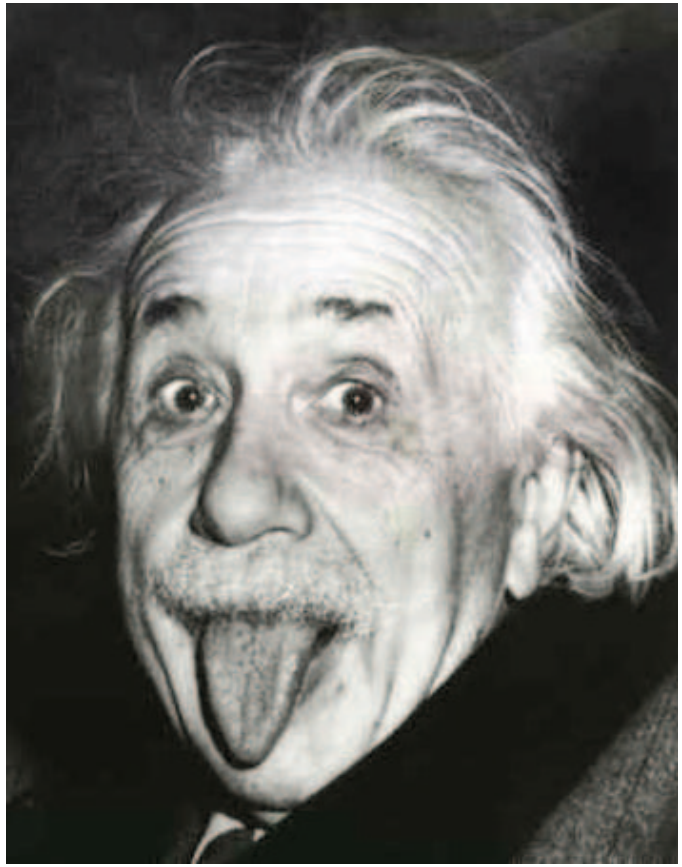
loisirs

Mais qui sont ces monstres ?

Les voilà… On les appelle la Génération Y


Generation You X
MP3s
VINYL
JAMBA JUICE
OVALTINE
FLAMING LIPS
ROLLING STONES
FACEBOOK
PHONE BOOK
OBAMA
HILLARY

Le problème…



On les appelle la Génération Y…

Un appel à la prudence (vison scientifique)

- Nommer ainsi ce phénomène, n'est-ce pas sacrifier à la paresse intellectuelle ?
- Est-on bien certain que ces comportements trouvent leur cause unique dans le concept de Génération ?
- Est-on certain que ces comportements caractérisent spécifiquement la Génération Y et non pas d'autres Générations ?
  - *Maxime Morand, 58 ans: « la Génération Y, c'est moi ! »*
- Que faire de l'étude scientifique de Jean Pralong, Prof. de GRH à Rouen qui démontre que la « **Génération Y n'existe pas** » ?

On les appelle la Génération Y…

Un appel à la prudence (vision scientifique)

- Jean Pralong, Prof. de GRH la « **Génération Y n'existe pas** »:

« les cadres qui ont entre 20 et 45 ans ont la même posture par rapport au travail et à la carrière. Les 600 personnes sondées (Gen y; 20-30 / Gen x; 30-45 / baby-boomers) ne montrent pas de différence et partagent les mêmes conceptions de la relation au travail ».

Prudence, please !

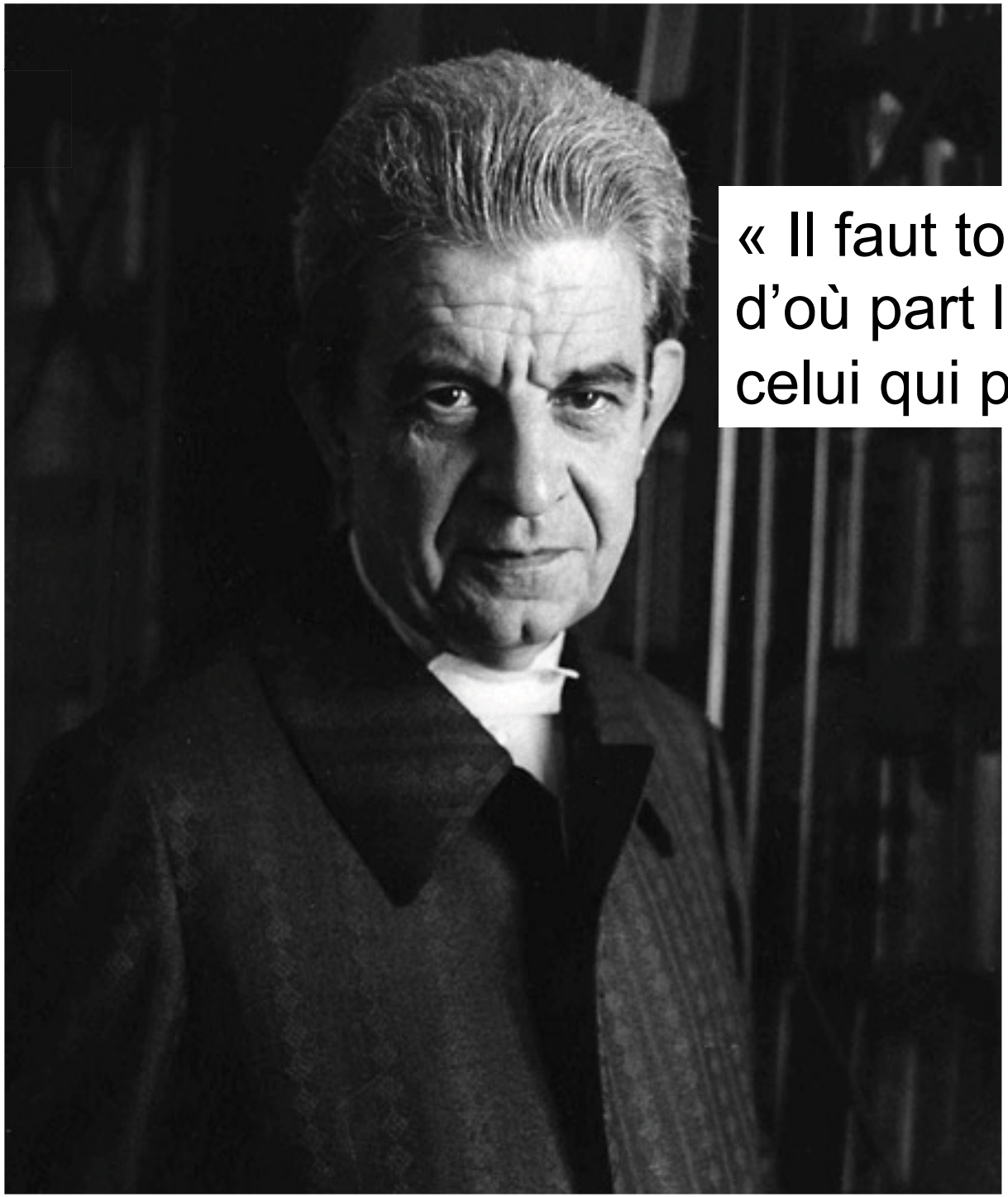
Un appel à la prudence (vision scientifique)

- Nous sommes peut-être dans *un phénomène de mode*, récurrent (sujet qui revient sur la scène tous les 20 ans) ?
- Nous sommes peut-être dans un *phénomène de rapport de force ?*
  - La Génération Y a été inventée par la Génération X afin d'imposer des nouvelles règles du jeu en matière de comportement et de management
- Nous attendons des études scientifiques sérieuses afin de documenter cette thématique.

Toujours est-il…

Sur le terrain (vision empirique),

- **l'on constate des nouveaux comportements**, de la boulangerie-pâtisserie à la banque
- **que les responsables RH et les managers** témoignent de leurs difficultés à trouver des leviers de motivation, d'implication, de management et de rétention de cette jeune génération de diplômés
- que finalement, la question à se poser n'est pas « Est-ce que la Génération Y existe ? »**, mais plutôt « Est-ce que ces nouveaux comportements observés existent, cas échéant que fait-on pour les intégrer dans une culture organisationnelle pré-existante et plutôt traditionnelle ? »**



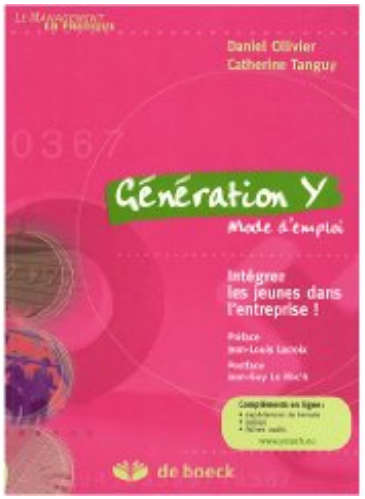
« Il faut toujours voir d'où part la flèche de celui qui parle. »

cité de mémoire

Jacques Lacan
Psychanalyste
1901-1981

Les livres

d'autres références en annexe



Daniel Ollivier, Catherine Tanguy
Génération Y, mode d'emploi
Editions De Boeck, 2008, 215 p.

Les articles

d'autres références en annexe

Jean Pralong, « *La Génération Y au travail: un péril jeune ?* », publié sur le web et édité sous Rouen Business School, 21 pages

Jean Pralong, « *La Génération Y en entreprise: ce que cache la peur des 15-30 ans* » in Eco 89, 22 mai 2011, 3 pages

Les études et rapports

d'autres références en annexe

Andrew Kohut, Pew Research Center, *Millennials, Confident-Connected-Open to Change*, 149 pages

Mirjam Hauser, Martina Kühne, Aurelia Ehrensperger, *Die Super-Opportunisten*, Editions Gottlieb Duttweiler Institute, GDI no 37, 2011, 72 pages

Michael Rendell, *Millennials at work, perspectives from a new generation*, Editions PWC, 21 pages

Les blogs

BLOG

Generation Y
LE LIPDUB ! Quitte à communiquer, autant communiquer décalé!
LIPDUB
Slideshow
Lipduh Eurocoaching

LA GÉNÉRATION Y – JULIEN POUGET
LA GÉNÉRATION Y
La génération Y [uncensored]
i'm lovin' it
IUM

Générations
Accueil
Définition
Les auteurs
Prestations
Formations
Témoignages
La génération Y en question

Avec la Génération Y
Blog de Daniel OLIVIER
Génération Y : 10 conseils pour faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise
SEMAINE NATIONALE DE LA PERFORMANCE COMMERCIALE
Autre blog :

Stéphane Haefliger Sociologue

http://www.stephanehaefliger.com/

haefliger

Iphone ▾ La sociologi...ntrouvable ? Google VULCAIN Wat...es suisses Histoire Vig...nd Swizzera Vente en lig...hier de Lyon ECM Libération Expresso

www.StéphaneHaefliger.com

Bienvenue sur le site personnel de Stéphane Haefliger sociologue.

Vous trouverez, en libre accès, plus de 100 textes originaux sur :

- **la communication**
- **et le management**

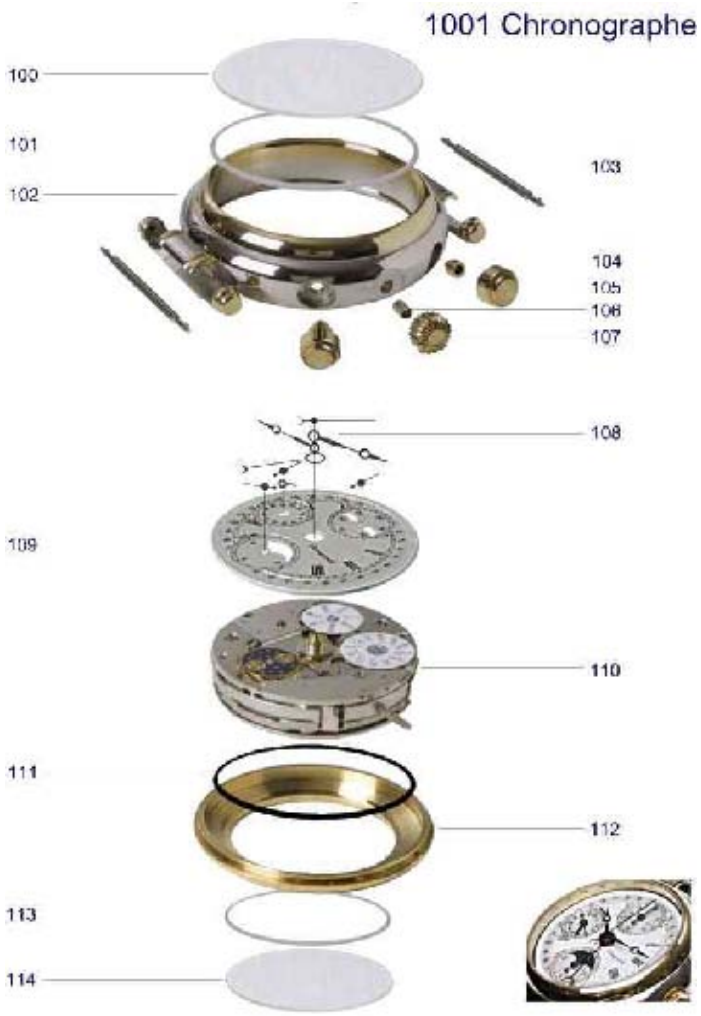
- Publications
  - Management
  - Communication
- Lu pour vous
- Audio
  - Management
  - Communication
- Campus
  - Le bibliomanagement
  - Enseignement
- Boîte à outils
  - Outils et diagnostics
  - Méthodologie
  - Casus pédagogiques
- Stéphane Haefliger
  - Presse Management
  - Presse Communication
  - Photo Journaliste
  - Impressum
- Contact
- Rechercher

contact@stephanehaefliger.com

Bienvenue au 29629 ème visiteurs de ce site !

Version du 28 mai 2009 - conception DEPTH SA

Le sommaire

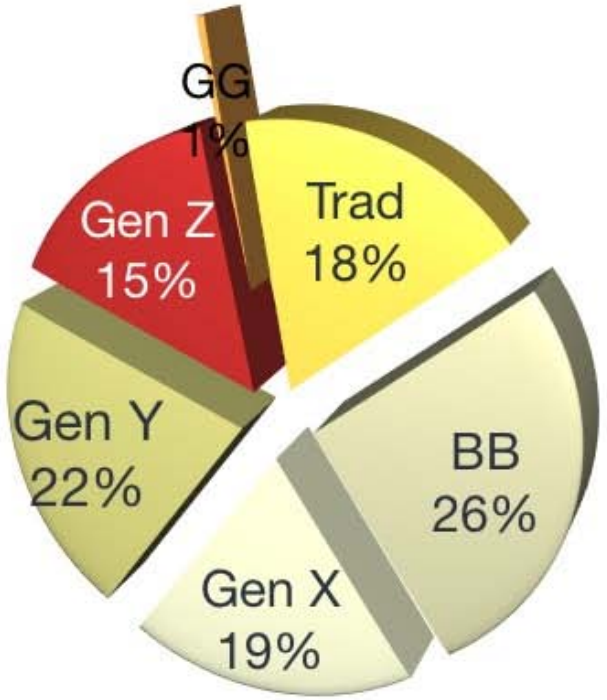


1. Mais de quoi parle-t-on ?
2. Allons voir de plus près !
3. La « Gen Y » dans l'organisation
4. 6 idées reçues et 6 leviers managériaux
5. Du point de vue des RH
6. Synthèse 4 points
   Plan d'action en 2 points

1. Mais de quoi parle-t-on ?

- **Pourquoi réfléchir à ce thème ?**
- Qu’est-ce qu’une génération ?

Démographie population française 01/01/2007



Génération	Période	Nombre (millions)	% population
Grande Génération	Avant 1914	0,3	0,5
Traditionalistes	1915-1943	10,8	17,5
Baby boomers	1945-1963	16,2	26,3
Génération X	1964-1977	11,8	19,2
Génération Y	1978-1994	13,1	21,5
Génération Z	Après 1995	9	15

Benjamin Chaminade - www.generationy20.com

Pourquoi réfléchir à la Gen Y ?

« Trois talents sont partis. Nous avons jusque-là essayé de traiter tout le monde de la même façon. ***Il est temps que nous prêtions attention aux désirs et aux besoins de manière individuelle.*** *»*

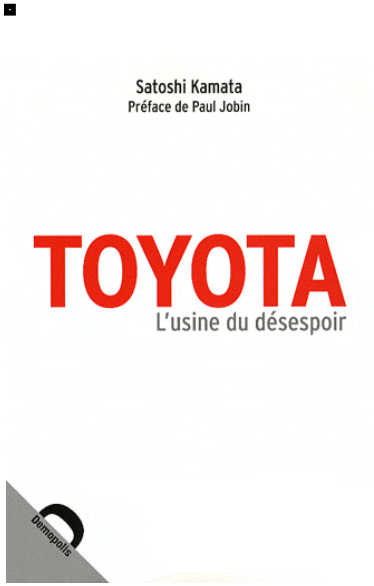
Source: Berverly Kaye, Sharon Jordan-Evans,
Gardez les meilleurs !, Editions ESF, 2009, 299 p.

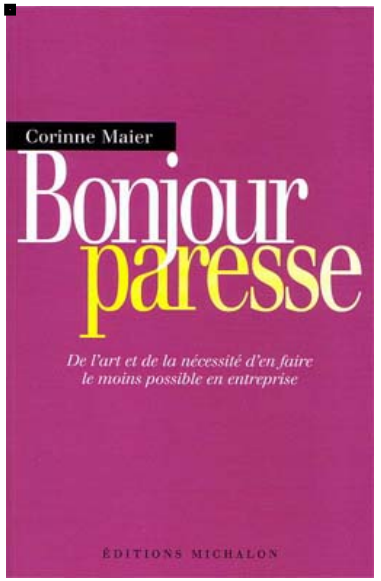
Un constat

Les routines, les procédures, les politiques, les stratégies des organisations se sont construites sur des normes, des standards, des pratiques orientées avant tout efficacité et performance administrative.
Mais qui ont gentiment éloigné l'entreprise des préoccupations du salarié.

Source: Berverly Kaye, Sharon Jordan-Evans, Gardez les meilleurs !, Editions ESF, 2009, 299 p.

Le Prix de l'Excellence
DUNOD


Satoshi Kamata
Préface de Paul Jobin
TOYOTA
L'usine du désespoir
Demopolis

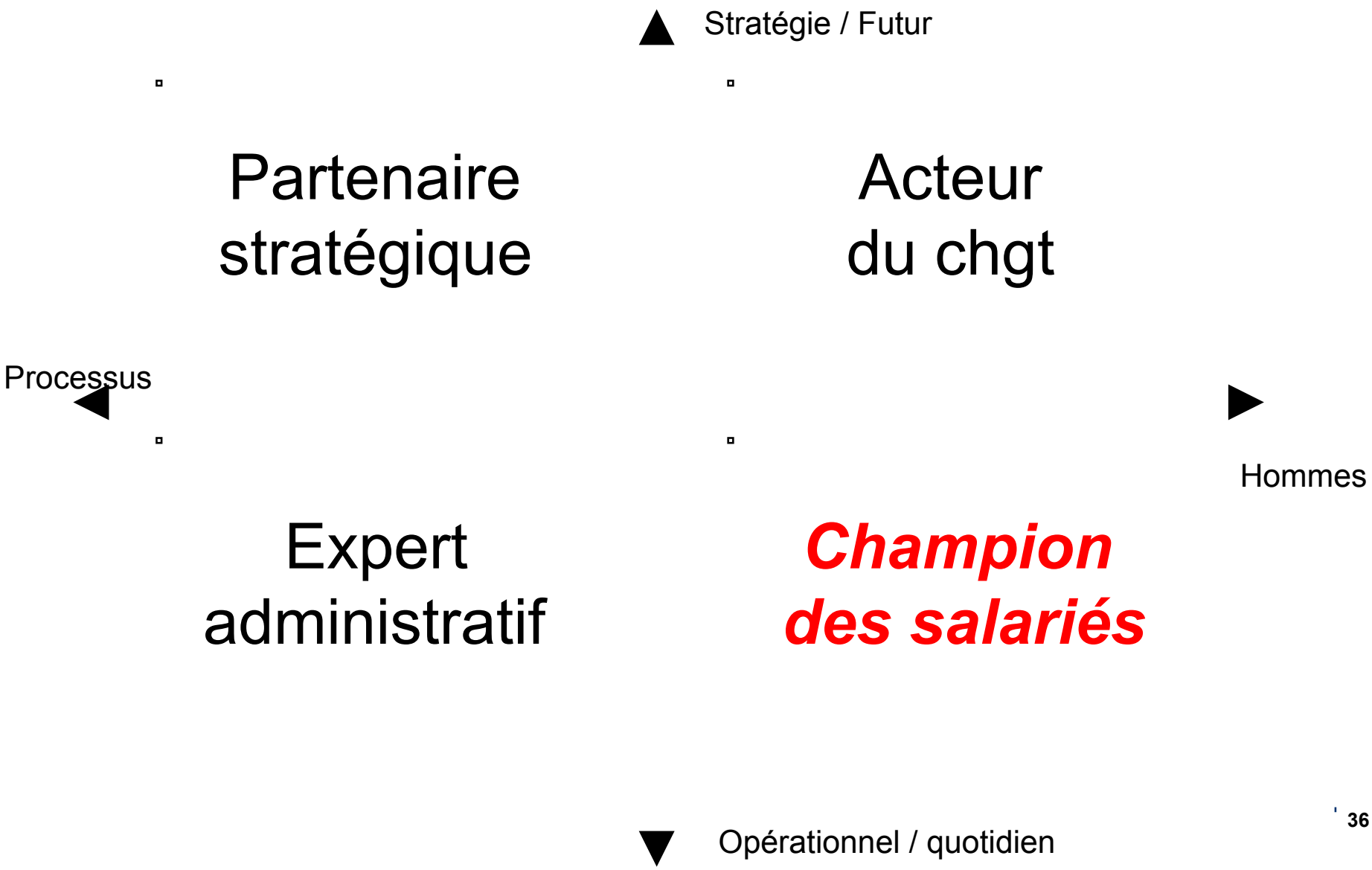

Corinne Maier
Bonjour paresse
De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise
ÉDITIONS MICHALON

SERGE
Paugam
Le salarié de la précarité
puf

Manfred F.R
Kets de Vries
Combat contre l'irrationalité des managers

MICHEL VILLETTE
LE MANAGER JETABLE
Récits du management réel

Les rôles du DRH (Ulrich 1996)



Et si les Ressources humaines…

- avaient oublié d'être orientée client ? Ou n'avaient jamais su être orienté client ? Ou pire, si ce n'était pas son rôle ?
- n'avaient jamais su traiter administrativement, c'est-à-dire équitablement la différence, les demandes marginales, les profils extra-ordinaires ?
- peinaient à sortir du cadre imposé par la DG ?
- étaient davantage centrées sur le respect des règlements, des directives et des normes versus l'ouverture, la créativité, la souplesse, le cas par cas ?

L’idéal

Le DRH, un créateur de valeur

- Réflexion permanente sur la valeur ajoutée des RH
- Gestion des emplois et des compétences
- Développement continu du potentiel des collaborateurs
- Gestion de la performance individuelle et d’équipe
- Gestion de la connaissance et de l’organisation apprenante
- Développement de nouvelles formes de travail (temps partiels, à distance, en réseau, autonomie dirigée)
- Réflexion sur la culture d’entreprise, sa gestion et son développement
- Gestion d’équipes autonomes et empowerment
- Gestion d’équipes multiculturelles et des conflits
- Enquêtes sur le climat social et les conditions de travail perçues
- Prévention du mobbing; gestion de l’équité des chances et H/F
- Gestion de carrière (début, milieu, fin) y compris sa mobilité
- Identification et gestion des «Key people», des talents
- Gestion des non Key people (particulièrement apprentis, stagiaires, fonctions peu valorisées)
- Tableau de bord RH et volonté de pilotage.
- Gestion du changement, de crises
- Consultance et conseil sur mandat du Comex

La réalité du terrain

Le SPers, un administrateur de coût

- L'établissement de règles, de directives, de procédures clairement identifées et permettant une administration du personnel sans faille (core business)
- Le paiement des salaires et l'administration des assurances sociales
- Le recrutement, de décrutement et de sélection (et encore…, souvent outsourcé)
- La description de fonction, l'évaluation de fonctions, le contrat d'objectifs et l'évaluation des performances
- La rémunération individuelle, ses composantes et son pouvoir de motivation
- Les sorties volontaires et involontaires (licenciements, retraites anticipées, …)

Génération, de quelques définitions

Déf 1.
Ensemble ayant approximativement le même âge ou datant de la même époque *(la génération des soixante huitards)*

Déf 2.
Espace de 30 ans qui sert d'évaluation courante pour la durée moyenne de la vie humaine
(2 générations les séparent)

Déf 3.
Ensemble de ceux qui descendent d'une même origine *(la génération des Ramuz)*

Génération, aspect sociologique

Une génération, c'est un ensemble d'individus qui ont à peu près le même âge et donc les mêmes étapes de vie.

Les personnes de ces groupes sont influencées par les événements, changements, les défis culturels qu'elles traversent surtout pendant leur jeunesse, mais aussi par les héritages culturels et les valeurs transmises par leurs aînés.

Par conséquent, elles apportent dans le monde du travail un ensemble de comportements, d'opinions et de valeurs.

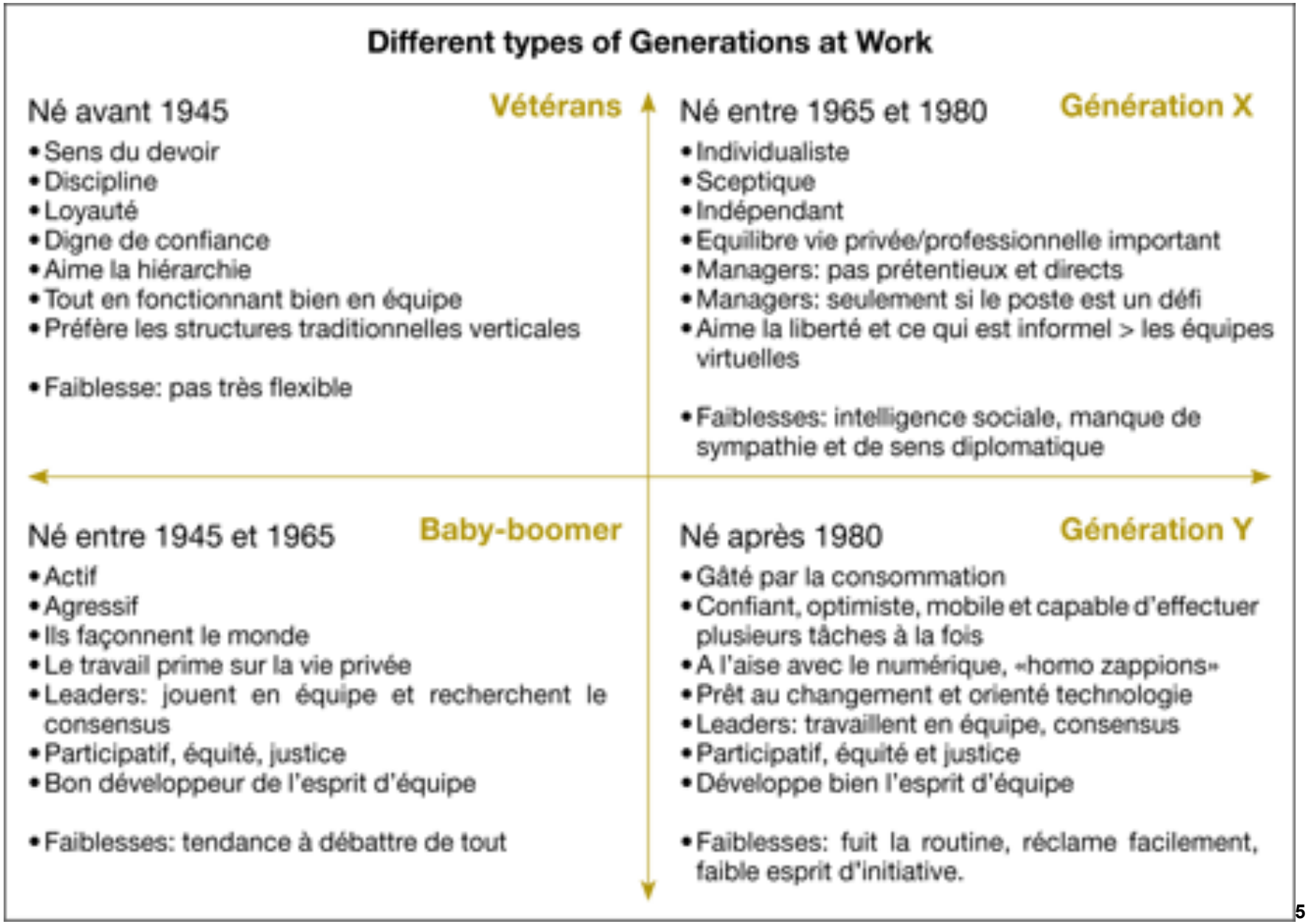
2. Génération X Y Z, allons-voir de plus près…

- D'où viennent-ils ?
- Qu'ont-ils vécu ?
- Quelle est leur référentiel ?

Sociologie de la génération

	Génération silencieuse	Baby-Boomers	Génération x	Génération Y	Génération Z
Naissance	1933-1945	1946-1970	1970-1980	1980-1998	1996 - ?

" La génération Z est déjà sur le marché. "
DRH
Z
Isabelle Gatelier


Different types of Generations at Work
Né avant 1945
Vétérans
• Sens du devoir
• Discipline
• Loyauté
• Digne de confiance
• Aime la hiérarchie
• Tout en fonctionnant bien en équipe
• Préfère les structures traditionnelles verticales
• Faiblesse: pas très flexible
Né entre 1965 et 1980
Génération X
• Individualiste
• Sceptique
• Indépendant
• Equilibre vie privée/professionnelle important
• Managers: pas prétentieux et directs
• Managers: seulement si le poste est un défi
• Aime la liberté et ce qui est informel > les équipes virtuelles
• Faiblesses: intelligence sociale, manque de sympathie et de sens diplomatique
Né entre 1945 et 1965
Baby-boomer
• Actif
• Agressif
• Ils façonnent le monde
• Le travail prime sur la vie privée
• Leaders: jouent en équipe et recherchent le consensus
• Participatif, équité, justice
• Bon développeur de l'esprit d'équipe
• Faiblesses: tendance à débattre de tout
Né après 1980
Génération Y
• Gâté par la consommation
• Confiant, optimiste, mobile et capable d'effectuer plusieurs tâches à la fois
• A l'aise avec le numérique, «homo zappions»
• Prêt au changement et orienté technologie
• Leaders: travaillent en équipe, consensus
• Participatif, équité et justice
• Développe bien l'esprit d'équipe
• Faiblesses: fuit la routine, réclame facilement, faible esprit d'initiative.

Source: Agnes Gabirout, in HR Today

3. **Selon vous, que veulent les Générations Y dans vos entreprises ?**
   - approfondissement des notions
   - les 7 désirs de la Gen Y

La Génération Y

Une étude récente précise les 7 attentes de la Génération Y (Daniel Olliver et Catherine Tangy, Génération Y, Editions de Boeck, 2008, p. 150)

Attentes

1. **Ambiance de travail**
2. **Travail en équipe**
3. **Disponibilité de l'encadrement direct**
4. **Marge d'autonomie**
5. **Utilisation des compétences**
6. **Equilibre entre vie prof et vie privée**
7. **Visibilité des possibilités d'évolution**

La Génération Y

Une étude récente précise les 7 attentes de la Génération Y

(Daniel Olliver et Catherine Tangy, Génération Y, Editions de Boeck, 2008, p. 150)

	Attentes	Importance	Niveau de satisfaction
1.	**Ambiance de travail**	97 % ◄	► 50 %
2.	**Travail en équipe**	95 %	80 %
3.	**Disponibilité de l'encadrement direct**	90 % ◄	► 70 %
4.	**Marge d'autonomie**	90 % ◄	► 60 %
5.	**Utilisation des compétences**	70 % ◄	► 68 %
6.	**Equilibre entre vie prof et vie privée**	95 % ◄	► 65 %
7.	**Visibilité des possibilités d'évolution**	55 %	40 %

Décodage

Une étude récente précise les 7 attentes de la Génération Y (Daniel Olliver et Catherine Tangy, Génération Y, Editions de Boeck, 2008, p. 150)

Attentes	Importance	Niveau de satisfaction
1. **Ambiance de travail**	Les Directions de RH doivent être attentives au climat interne	
2. **Travail en équipe**	La Gen Y est assez OK sur cette dimension	
3. **Disponibilité de l'encadrement direct**	Les encadrants doivent se rendre davantage disponibles ou réfléchir à d'autres modes d'organisation du travail	
4. **Marge d'autonomie**	Davantage d'autonomie	
5. **Utilisation des compétences**	Cessez d'emprisonner les Y dans des fonctions uniques	
6. **Equilibre entre vie prof et vie privée**	Trouver des modulations	
7. **Visibilité des possibilités d'évolution**	Oser parler du futur	

4. La Génération Y

6 idées reçues et 6 leviers de management

Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

1ère idée reçue

Les membres de la Génération Y manquent de loyauté et sont peu enclins à s'engager réellement envers leur employeur

Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

2ème idée reçue

Leurs connaissances et leur capacité d'attention sont limitées

Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

3ème idée reçue

Ils veulent un poste « au top » dès le début

Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

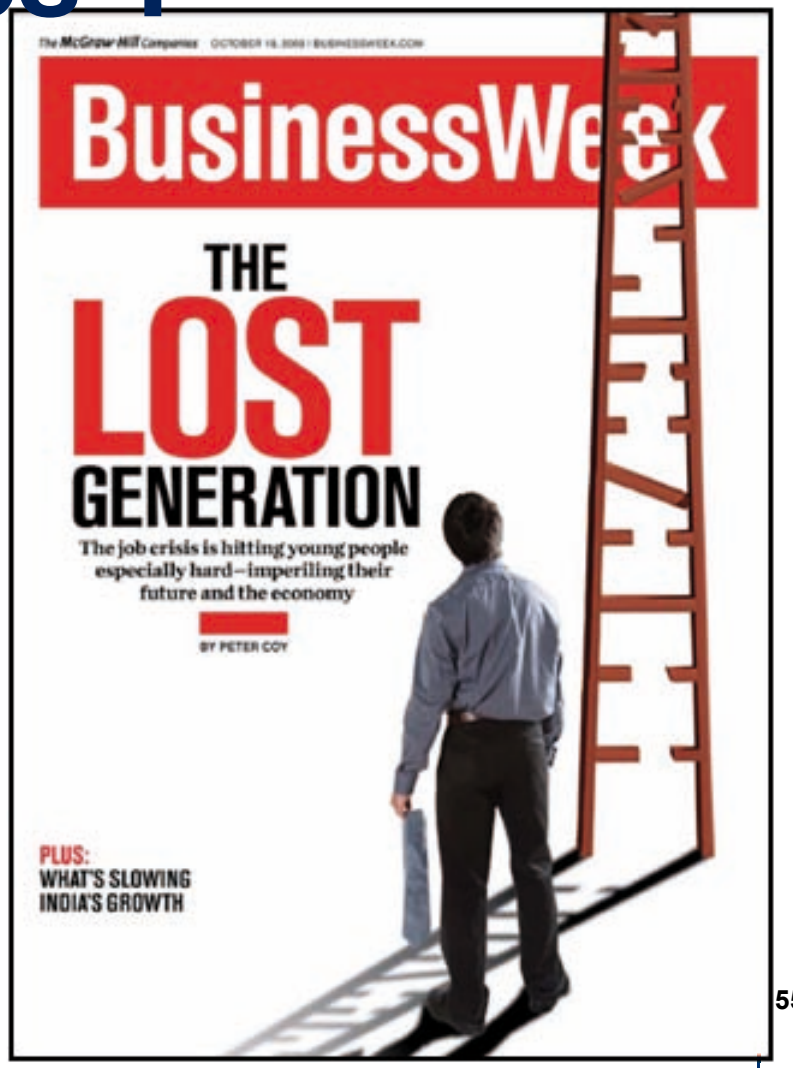
4ème idée reçue

Ils ont besoin d'un travail divertissant

Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

5ème idée reçue

Ils se moquent de gravir les échelons de la hiérarchie



Les 6 idées reçues sur le comportement des Y

6ème idée reçue

Ils n'accordent pas d'importance à l'argent et aux avantages traditionnels

5. La Génération Y

Revisiter les principaux processus RH

Principes généraux de management à l'attention de la Génération Y

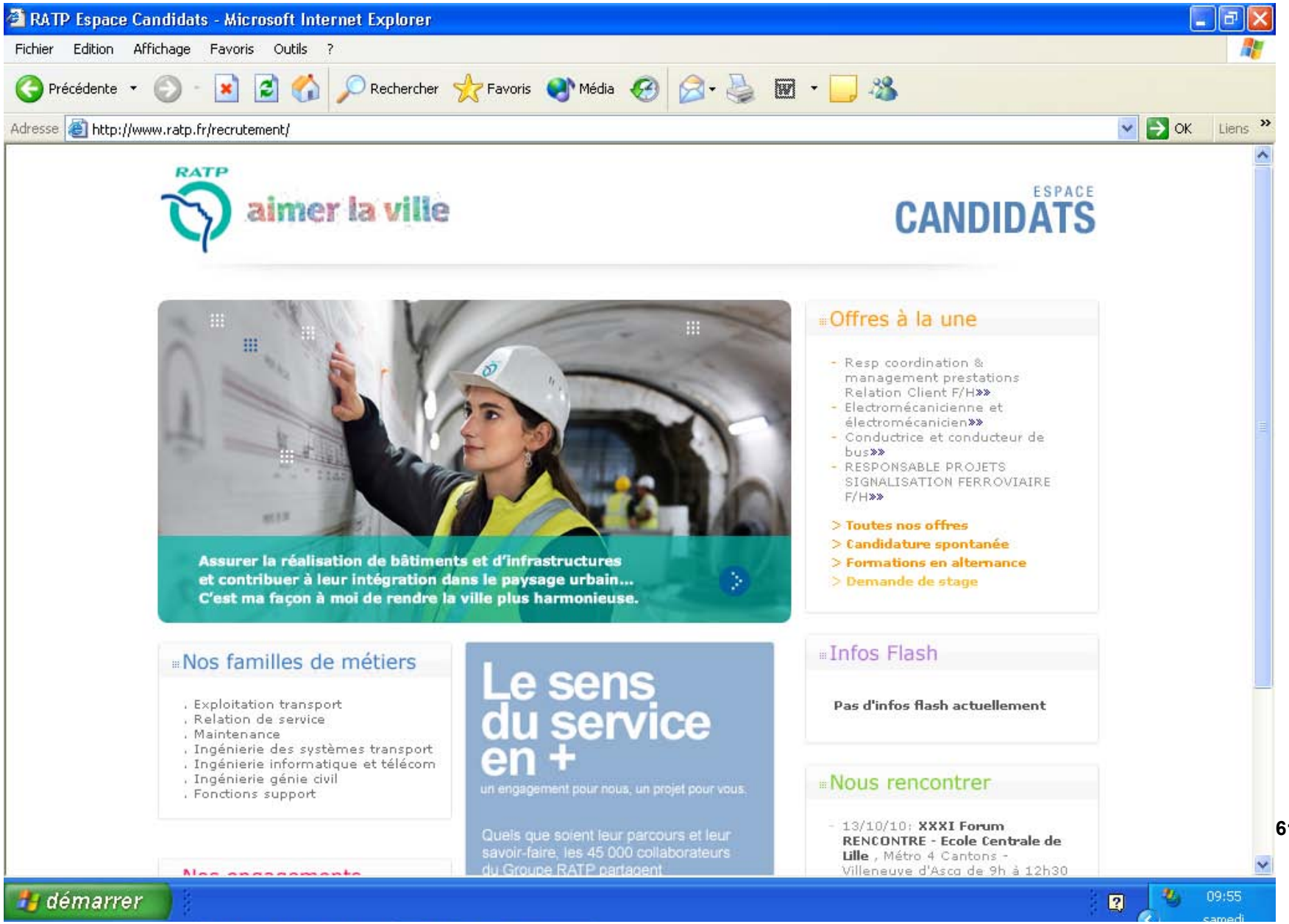
1. **Recrutement**
2. Processus de recrutement
3. Intégration de la Génération Y
4. Pilotage de la Génération Y
5. Recadrage
6. Evaluation
7. Communication

1. Recruter des Y / 11 exemples

1. Recruter des Y / 11 exemples

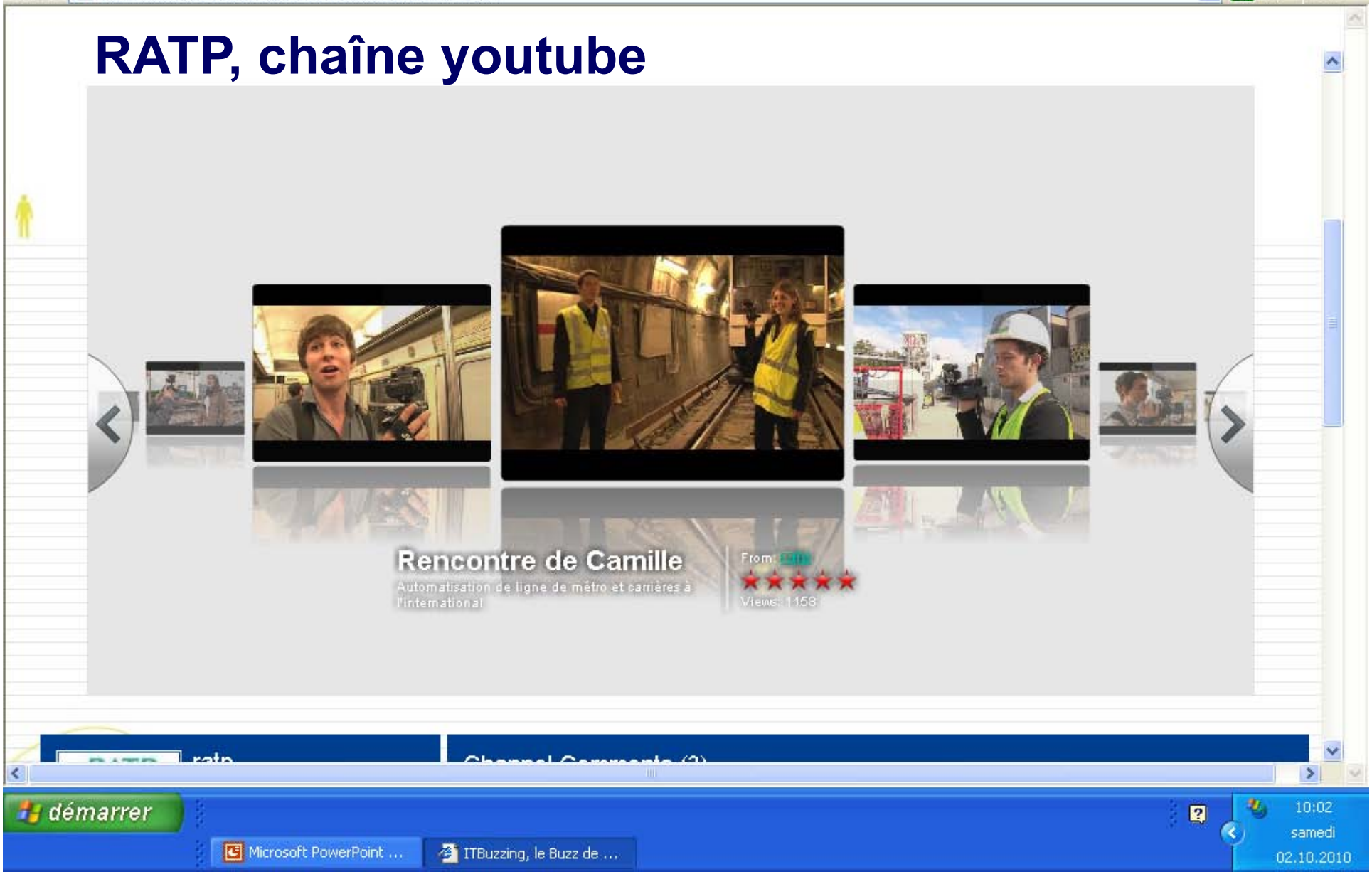
Innovation Week
17/05 > 21/05 2010
Pour un avenir au cœur de l'innovation
ALTRAN
ALTRAN
Prenez l'ascenseur et choisissez un étage
Julien Esposito, Directeur Recrutement et Image Employeur
Chat_Live
Toute la semaine, posez vos questions et chattez avec des managers Altran pour découvrir nos métiers
Jobroulette
Le 1er Chatroulette de l'emploi. Rentrez en contact, au hasard des connexions, avec nos collaborateurs. Rdv le 20/05 de 17 à 18h.
POSTULER

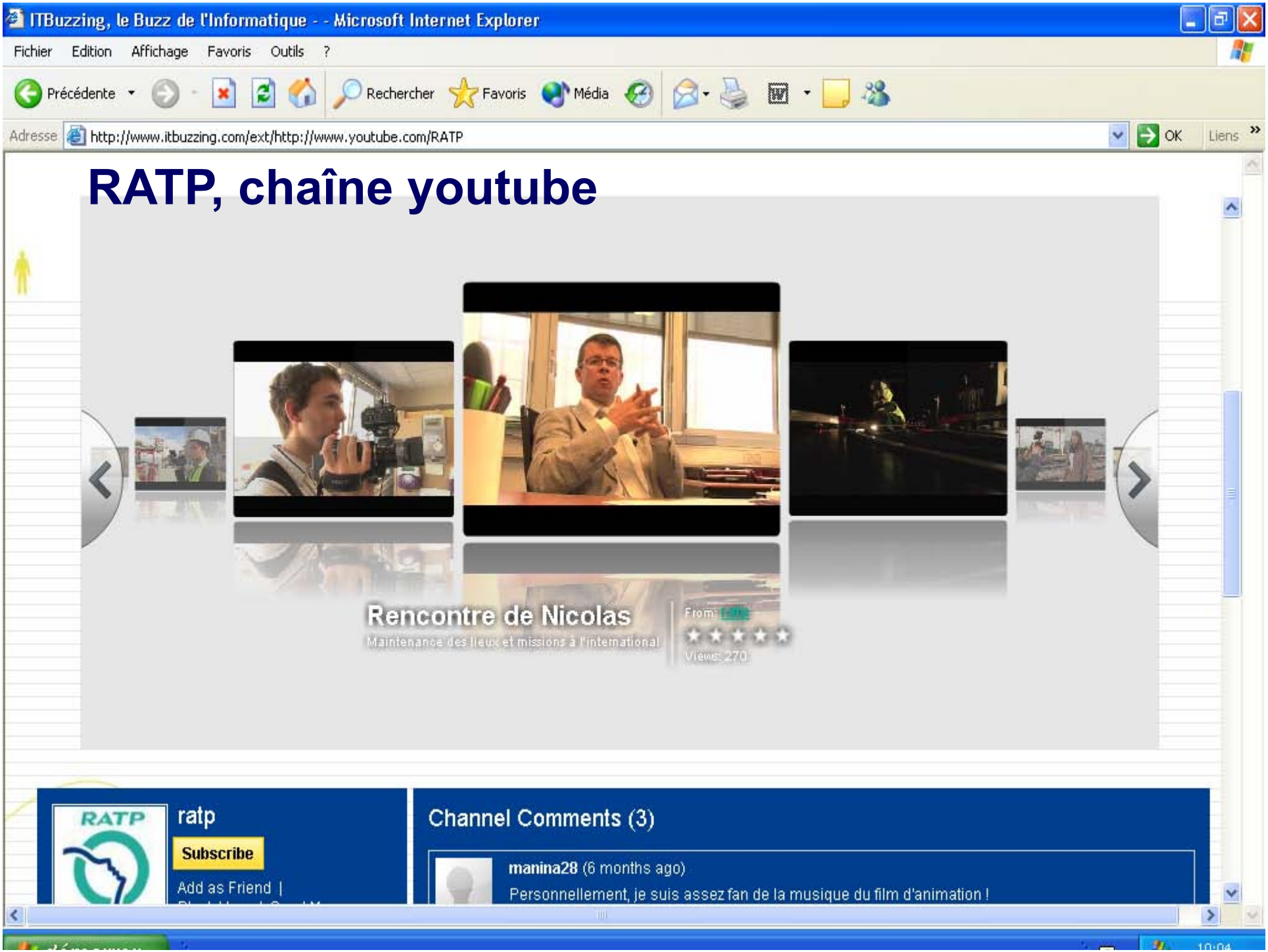
1. Recruter des Y / 11 exemples

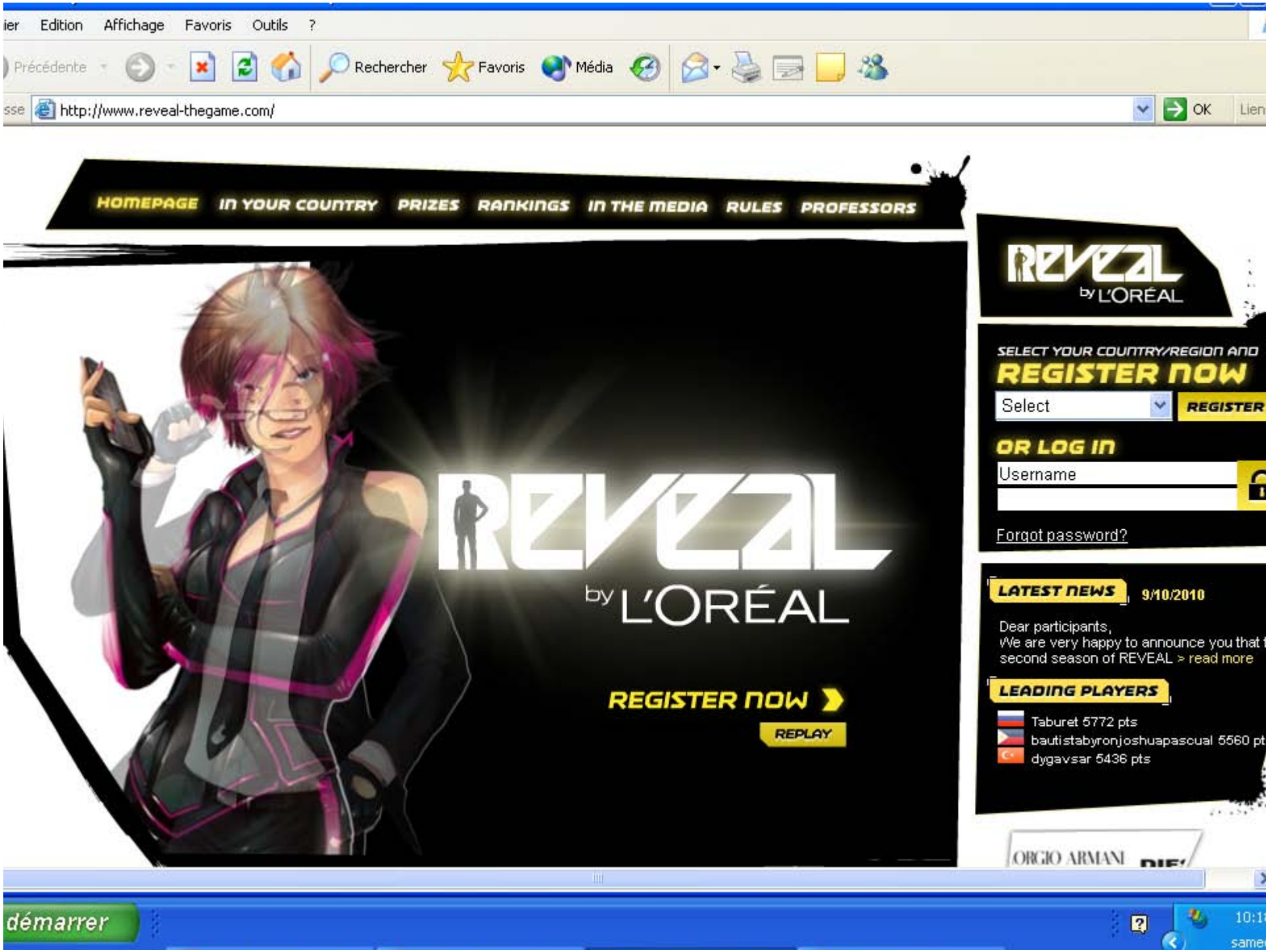

RATP Espace Candidats - Microsoft Internet Explorer
Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente Rechercher Favoris Média
Adresse http://www.ratp.fr/recrutement/
OK Liens
RATP
aimer la ville
ESPACE
CANDIDATS
Assurer la réalisation de bâtiments et d'infrastructures
et contribuer à leur intégration dans le paysage urbain...
C'est ma façon à moi de rendre la ville plus harmonieuse.
Offres à la une
- Resp coordination & management prestations Relation Client F/H»»
- Electromécanicienne et électromécanicien»»
- Conductrice et conducteur de bus»»
- RESPONSABLE PROJETS SIGNALISATION FERROVIAIRE F/H»»
> Toutes nos offres
> Candidature spontanée
> Formations en alternance
> Demande de stage
Nos familles de métiers
. Exploitation transport
. Relation de service
. Maintenance
. Ingénierie des systèmes transport
. Ingénierie informatique et télécom
. Ingénierie génie civil
. Fonctions support
Le sens du service en +
un engagement pour nous, un projet pour vous.
Quels que soient leur parcours et leur savoir-faire, les 45 000 collaborateurs du Groupe RATP partagent
Infos Flash
Pas d'infos flash actuellement
Nous rencontrer
- 13/10/10: XXXI Forum RENCONTRE - Ecole Centrale de Lille , Métro 4 Cantons - Villeneuve d'Ascq de 9h à 12h30
démarrer
09:55
samedi

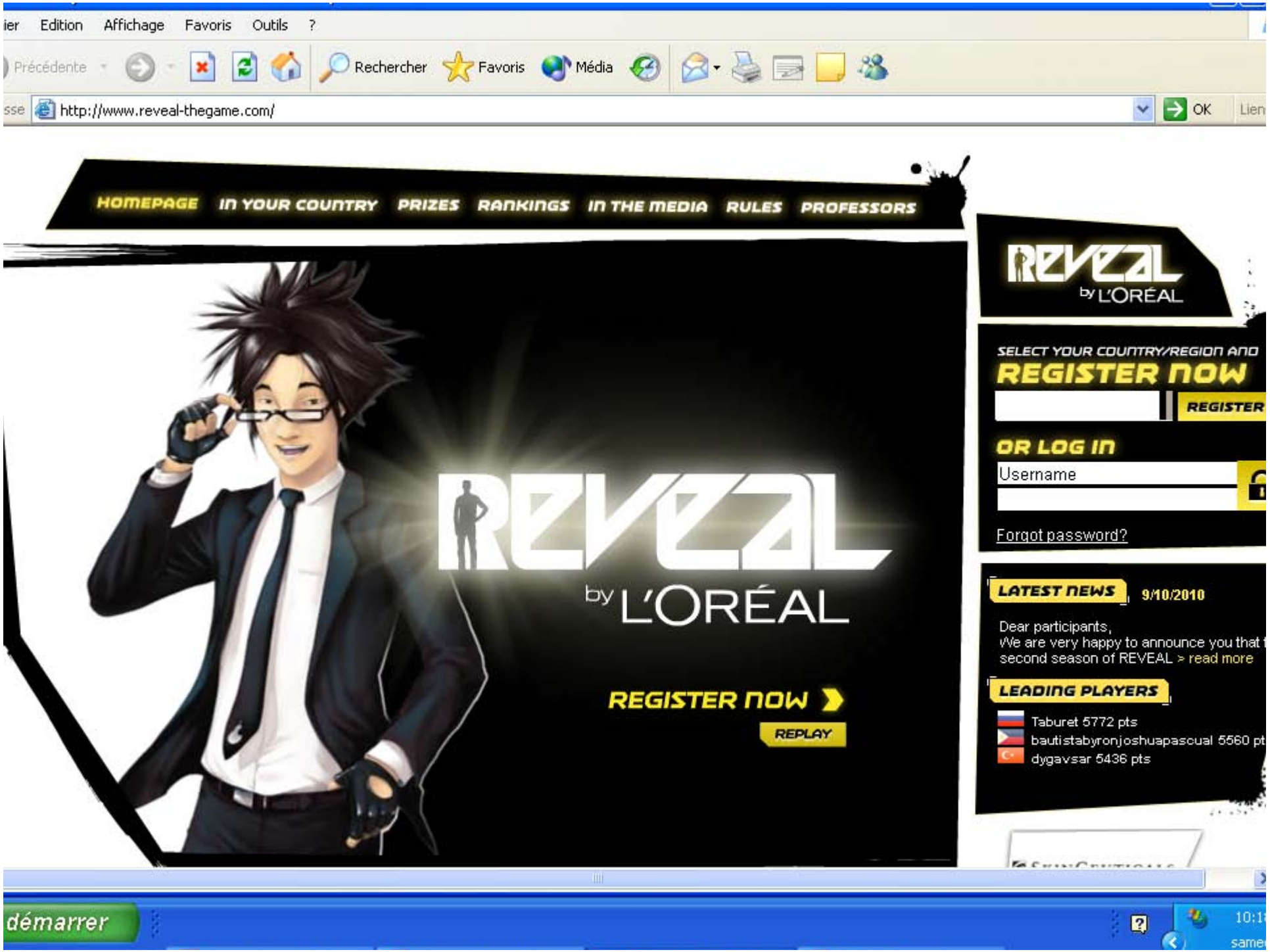
KEZIAH JONES
RATP
ratp
DESTINATION musique
NU SOUL
BLUES
FUNK
AFROBEAT
AVEC KEZIAH JONES
ET LES MUSICIENS DU MÉTRO,
CHOISISSEZ VOTRE DESTINATION MUSICALE,
VOYAGEZ AU CŒUR DES INFLUENCES DE KEZIAH
ET ASSISTEZ EN EXCLUSIVITÉ À SES CONCERTS
SURPRISES DANS LE MÉTRO

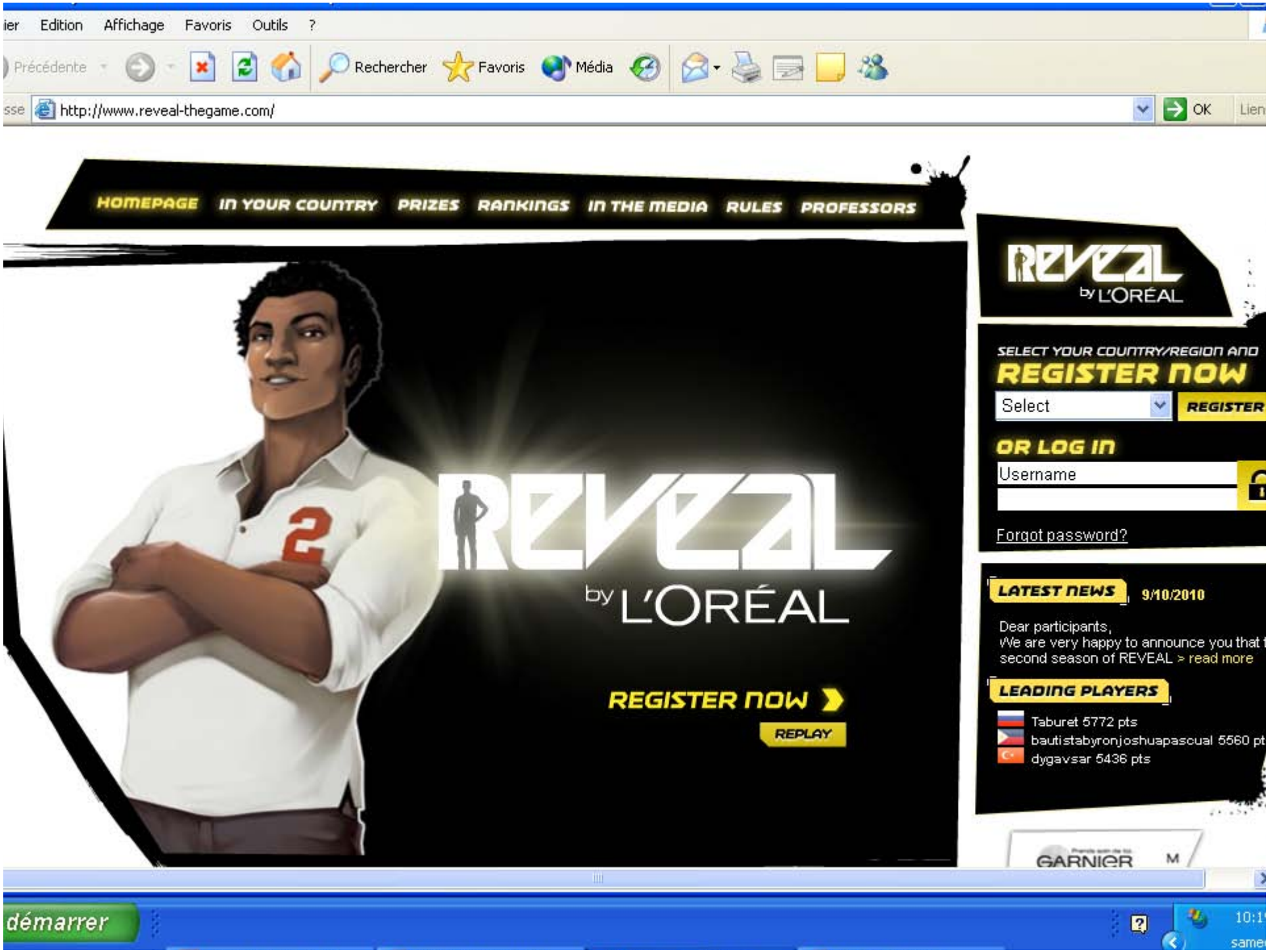
RATP, chaîne youtube




ITBuzzing, le Buzz de l'Informatique - - Microsoft Internet Explorer
Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Rechercher
Favoris
Média
Adresse
http://www.itbuzzing.com/ext/http://www.youtube.com/RATP
OK
Liens
RATP, chaîne youtube
Rencontre de Nicolas
Maintenance des lieux et missions à l'international
From:
Views: 270
RATP
ratp
Subscribe
Add as Friend |
Channel Comments (3)
manina28 (6 months ago)
Personnellement, je suis assez fan de la musique du film d'animation !


ier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Rechercher
Favoris
Média
http://www.reveal-thegame.com/
OK
HOMEPAGE
IN YOUR COUNTRY
PRIZES
RANKINGS
IN THE MEDIA
RULES
PROFESSORS
REVEAL
by L'ORÉAL
REGISTER NOW
REPLAY
REVEAL
by L'ORÉAL
SELECT YOUR COUNTRY/REGION AND
REGISTER NOW
Select
REGISTER
OR LOG IN
Username
Forgot password?
LATEST NEWS
9/10/2010
Dear participants,
We are very happy to announce you that
second season of REVEAL > read more
LEADING PLAYERS
Taburet 5772 pts
bautistabyronjoshuapascual 5560 pt
dygavsar 5436 pts
ORGIO ARMANI
démarrer


ier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Rechercher
Favoris
Média
http://www.reveal-thegame.com/
OK
HOMEPAGE
IN YOUR COUNTRY
PRIZES
RANKINGS
IN THE MEDIA
RULES
PROFESSORS
REVEAL
by L'ORÉAL
REGISTER NOW
REPLAY
REVEAL
by L'ORÉAL
SELECT YOUR COUNTRY/REGION AND
REGISTER NOW
REGISTER
OR LOG IN
Username
Forgot password?
LATEST NEWS
9/10/2010
Dear participants,
We are very happy to announce you that
second season of REVEAL > read more
LEADING PLAYERS
Taburet 5772 pts
bautistabyronjoshuapascual 5560 pt
dygavsar 5436 pts
démarrer


Edition
Affichage
Favoris
Outils
Précédente
Rechercher
Favoris
Média
http://www.reveal-thegame.com/
OK
HOMEPAGE
IN YOUR COUNTRY
PRIZES
RANKINGS
IN THE MEDIA
RULES
PROFESSORS
REVEAL
by L'ORÉAL
REGISTER NOW
REPLAY
REVEAL
by L'ORÉAL
SELECT YOUR COUNTRY/REGION AND
REGISTER NOW
Select
REGISTER
OR LOG IN
Username
Forgot password?
LATEST NEWS
9/10/2010
Dear participants,
We are very happy to announce you that
second season of REVEAL > read more
LEADING PLAYERS
Taburet 5772 pts
bautistabyronjoshuapascual 5560 pt
dygavsar 5436 pts
GARNIER
démarrer

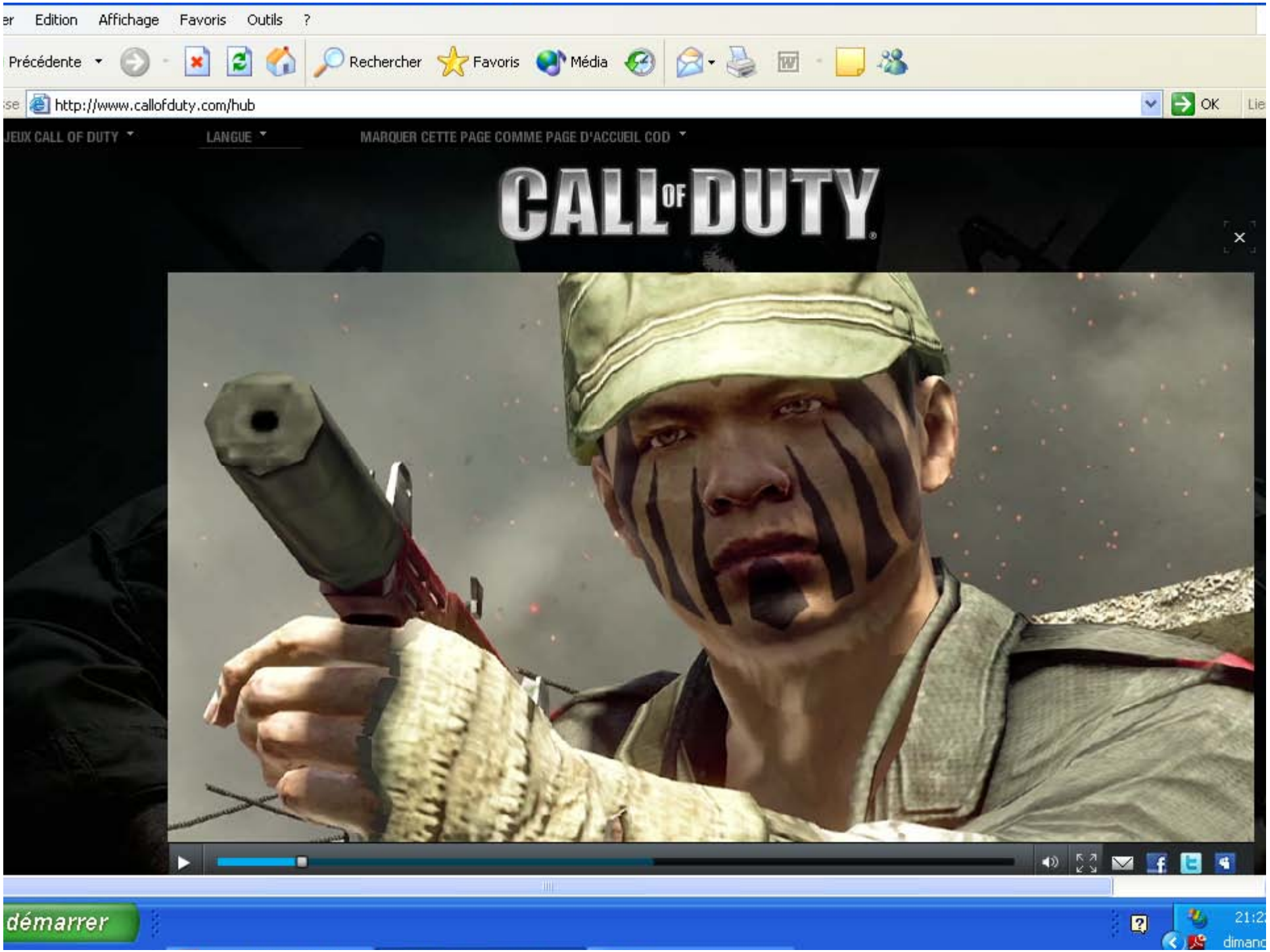
1. Recruter des Y / 11 exemples

L'Oreal

1. Recruter des Y / 11 exemples

NOW OPEN
ARMY EXPERIENCE CENTER
FEATURING: 3 MISSION SIMULATORS;
APACHE ★ HMMWV ★ BLACK HAWK
GAMING ARENA
TACTICAL OPERATIONS CENTER
GLOBAL BASE LOCATOR
CAREER EXPLORERS
CAFE & LOUNGE
TheArmyExperience.com
TIE-DOWN
TIE-DOWN

NOW OPEN
ARMY EXPERIENCE CENTER
FEATURING: 3 MISSION SIMULATORS;
APACHE ★ HMMWV ★ BLACK HAWK
GAMING ARENA
TACTICAL OPERATIONS CENTER
GLOBAL BASE LOCATOR
CAREER EXPLORERS
CAFE & LOUNGE
TheArmyExperience.com


er Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Rechercher
Favoris
Média
http://www.callofduty.com/hub
OK
JEUX CALL OF DUTY
LANGUE
MARQUER CETTE PAGE COMME PAGE D'ACCUEIL COD
CALL OF DUTY
démarrer

6. Propos conclusifs

Mais qui sont ces monstres ?

Propos conclusifs

- Synthèse en 4 points
- Plan d’action en 2 points
- Citation de clôture

Synthèse en 4 points

1. Méfions-nous, s'il vous plaît, du concept de Génération Y: on ne sait pas scientifiquement s'il est validé !

2. Ceci dit, des nouveaux comportements semblent émerger dans tous les secteurs d'activité

3. Les entreprises restent généralement des univers très conservateurs: elles peinent à intégrer les nouveaux désirs / souhaits / exigences / attentes de la GY

4. Pour les entreprises qui souhaitent recruter massivement des Y, il convient de réinventer le process de recrutement classique

Plan d'action en 2 points

1. Comprendre le fonctionnement des Y

- ***leur rapport à la technologie***
  - ✓ connecté par défaut
  - ✓ nomade
- ***leur rapport au travail***
  - ✓ horaire,
  - ✓ lieu,
  - ✓ organigramme,
  - ✓ procédure
  - ✓ et carrière
- ***leur rapport à l'autorité***
  - ✓ rejet de la hiérarchie
  - ✓ valorisation de la compétence et de l'expertise
- **leur rapport à l'entreprise**
  - ✓ disparition du couple loyauté/appartenance
  - ✓ au profit du couple pragmatisme / autonomie

Plan d'action en 2 points

2. Développer 6 réponses managériales

- ***Savoir se décentrer des organigrammes*** *au profit d'une « culture projet » dynamique et fédératrice*
- ***Oser abandonner****, fluidifier* ***les définitions rigides de postes*** *ou de fonctions*
- ***Développer un management « organique »*** *qui substitue aux attitudes hiérarchiques formelles des relations d'accompagnement interactives, flexibles et personnalisées*
- ***Rénover les poncifs****: gestion et contrôle des horaires, contrôle des présences, place de parc et bureau fixes, travail collaboratif à distance…*
- ***Identifier les nouveaux leviers de la motivation:*** *autonomie, mobilité, partage de l'information, etc…*
- ***Favoriser la collaboration intergénérationnelle***

Jusqu'ici les collaborateurs s'adaptaient à l'entreprise.

Demain, ce sont les organisations qui s'adapteront aux individus qu'elles courtisent.

Merci pour votre attention !!!!

D'autres textes en libre accès sur
www.stephanehaefliger.com

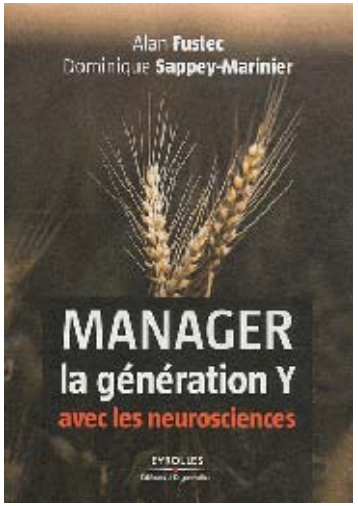
Contact

www.stephanehaefliger.com

079 742 67 81
contact@stephanehaefliger.com

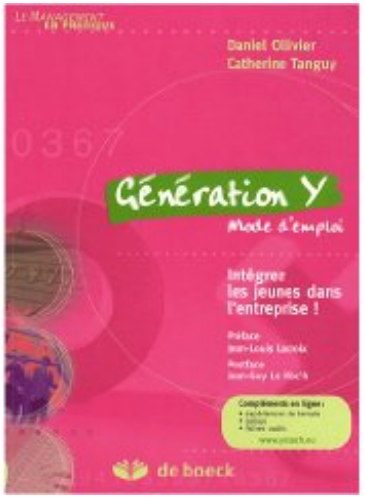
Sources

Les livres



Alan Fustec, Dominique Sappey-Marinier

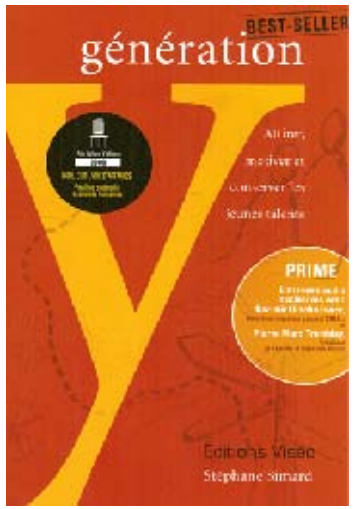
Manager la génération Y avec les neurosciences,
Editions Eyrolles, 2011, 263 pages



Daniel Ollivier, Catherine Tanguy

Génération Y, mode d'emploi
Editions De Boeck, 2008, 215 p.

Les livres



Stéphane Simard,

Génération Y, Attirer, motiver et les conserver
Editions Viseo Solutions, 2009, 180 p.

Serge Panczuk,
La Net Generation dans l'entreprise,
Editions De Boeck, 2011, 192 p.

Les articles

Jean-Pierre Bouchez, « *Et si la génération Y n'était qu'un mythe* » in Le Monde.fr, 17 mai 2011

Jean Pralong, « *La Génération Y au travail: un péril jeune ?* », publié sur le web et édité sous Rouen Business School, 21 pages

Jean Pralong, « *La Génération Y en entreprise: ce que cache la peur des 15-30 ans* » in Eco 89, 22 mai 2011, 3 pages

Mary Vakaridis, « *Comment séduire la nouvelle génération de professionnels ?* » in Bilan 30 mars 2011, 6 pages

Sandrine Hochstrasser, « *Plus exigeante et moins fidèle, la Génération Y inquiète les patrons* », in le Temps, 22 octobre 2010

Stéphane Haefliger, « *La Génération Y, poil à gratter des chefs* », in le 24h00, 25 novembre 2010

Les études et rapports

Andrew Kohut, Pew Research Center, *Millennials, Confident-Connected-Open to Change*, 149 pages

Mirjam Hauser, Martina Kühne, Aurelia Ehrensperger, *Die Super-Opportunisten*, Editions Gottlieb Duttweiler Institute, GDI no 37, 2011, 72 pages

Michael Rendell, *Millennials at work, perspectives from a new generation*, Editions PWC, 21 pages

KPMG, *La Génération Y face à l'entreprise*, Editions KPMG Paris, 2010, 42 pages

Adecco, *La gestion de la Génération Y*, Editions Adecco, 2009, 8 pages.

Vincent Tardy et Joëlle Planche-Ryan, *Generation Y: who are they?*, ESC, février 2010, 17 pages

Les blogs

BLOG

Generation Y
LE LIPDUB ! Quitte à communiquer, autant communiquer décalé!
LIPDUB
Slideshow
Lipduh Eurocoaching

LA GÉNÉRATION Y – JULIEN POUGET
LA GÉNÉRATION Y
La génération Y [uncensored]
i'm lovin' it
IUM

Générations
Accueil
Définition
Les auteurs
Prestations
Formations
Témoignages
La génération Y en question

Avec la Génération Y
Blog de Daniel OLIVIER
Génération Y : 10 conseils pour faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise
SEMAINE NATIONALE DE LA PERFORMANCE COMMERCIALE
Autre blog :